

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová problematika ve společnosti 1st English, s.r.o.

Payroll Issues in the Company 1st English, s.r.o.

Student: Lucie Wiehcová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student:

Lucie Wiehcová

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Specializace:

02 Účetnictví a daně

Téma:

Mzdová problematika ve společnosti 1st English, s.r.o.
Payroll Issues in the Company 1st English, s.r.o.

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty mezd
3. Mzdy a personalistika ve společnosti 1st English, s.r.o.
4. Praktická aplikace
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

TIETJENOVÁ, Karolína. *Mzdy 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně přílohy č. 1 vypracovala samostatně. Přílohy č. 2 – 4, dané mi k dispozici jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 11.5 2012

Podpis: 

OBSAH

1. ÚVOD	4
2. TEORETICKÉ ASPEKTY MEZD	5
2.1 Právní úprava mezd	5
2.2 Pracovní poměr, pracovní smlouva	5
2.2.1 Pracovní poměr	5
2.2.2 Pracovní smlouva	6
2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	7
2.3.1 Dohoda o provedení práce	8
2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	8
2.4 Odměňování za práci	9
2.4.1 Mzda	10
2.4.2 Plat	11
2.4.3 Odměňování z dohod a pracích konaných mimo pracovní poměr	12
2.5 Průměrný výdělek	15
2.6 Příplatky ke mzdě	16
2.6.1 Kompenzace mzdy za práci přesčas	16
2.6.2 Kompenzace mzdy za práci ve svátek	18
2.6.3 Příplatek mzdy za práci v noci	18
2.6.4 Příplatek mzdy za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....	18
2.6.5 Příplatek mzdy za práci sobotu a neděli	19
2.7 Minimální mzda.....	19
2.8 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň	20
2.9 Naturální mzda.....	21
2.10 Srážky ze mzdy.....	22
3. MZDY A PERSONALISTIKA VE SPOLEČNOSTI 1st English, s.r.o.....	24
3.1 Personální řízení ve společnosti.....	25
3.2 Výpočty mezd a jejich účtování v dané společnosti	28
3.2.1 Základní pojmy a sazby používané při výpočtu mezd ve společnosti.....	28
3.2.2 Výpočet čisté mzdy a daně ze závislé činnosti a funkčních požitků	36
3.2.3 Účtování mezd ve společnosti	38
4. PRAKTICKÁ APLIKACE	43
4.1 Souhrnné mzdové případy	43
4.2 Zhodnocení problematiky mezd	49
5. ZÁVĚR.....	50
Seznam použité literatury	51
Seznam zkratk	53
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	

1. ÚVOD

Mzdová problematika je tématem, kterým se zabývá každá společnost, která zaměstnává zaměstnance. K úspěchu firmy přispívá dobře promyšlený a propracovaný mzdový systém a strategie spojená s dobrou znalostí nejrozličnějších zákonů a novelizací. Pochopit veškeré změny ve mzdové problematice je velmi důležité pro fungování podniku, ale mnohdy velice obtížné.

Od 1. 1. 2012 dochází oproti roku 2011 nejen novelou zákoníku práce k zásadním změnám, které mají podstatný vliv na práci mzdových účetních, ale také se dotkly celé řady pracovněprávních písemností a výpočtů odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Teoretické aspekty mezd obsahují přehled základních pojmů, sazeb a dalších údajů z oblasti mezd, jejich zdanění, odvodů na sociální a zdravotní pojištění, pracovního práva a dávek nemocenského pojištění. Jsou zde přiblíženy nejdůležitější změny, které platí pro zaměstnance a jejich zaměstnavatele od 1. 1. 2012, které nám přinesla s sebou „velká“ novela zákoníku práce.

Kapitola „Mzdy a personalistika ve společnosti 1st English, s.r.o.“ je zaměřena na personální řízení, používání jednotlivých mzdových výpočtů, účtování s názornými příklady a teoretickými vysvětlivkami.

Poslední kapitola řeší porovnávání rozdílů ve výpočtu mezd v jednotlivých praktických příkladech, které jsou způsobovány legislativními změnami.

V teoretické i praktické části této práce není možné zachytit kompletní přehled veškerých aktuálních změn, jelikož na to je novinek příliš mnoho. Jednotlivými částmi této práce bude upozorněno pouze na nejdůležitější změny.

Cílem bakalářské práce je vypracování podkladů k personální a mzdové směrnici společnosti 1st English, s.r.o., uvedení a seznámení se základními pojmy, informacemi a praktickými příklady, které se této problematiky týkají.

Práce vychází z právního stavu k 1. 1. 2012 a je zde využíváno metody analýzy a komparace.

2. TEORETICKÉ ASPEKTY MEZD

V této části bakalářské práce jsou vysvětleny jednotlivé pojmy týkající se problematiky teoretické části mezd.

2.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD

Právní úprava mezd je obsažena v nejdůležitějších právních předpisech v pracovněprávní oblasti, která upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v České republice. Tyto vztahy jsou předmětem pracovního práva, jež tvoří řada zákonů, vyhlášek a nařízení vlády. Základním a nejdůležitějším pracovně právním předpisem je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP). Dalšími důležitými předpisy v pracovně právní oblasti jsou zejména např. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, Zákon č. 592/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a také Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

V roce 2011 byla přijata významná a velmi obsáhlá novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012. Bývá nazývána též jako „velká novela ZP“, která představuje největší rozsah věcných i legislativně technických změn současného ZP. [2]

2.2 PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA

2.2.1 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr je nejčastějším způsobem výkonu pracovní činnosti, se kterým je spojena řada výhod. Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, před jejímž podpisem a uzavřením zákoník práce ukládá zaměstnavateli řadu povinností. Zaměstnavatel je povinen seznámit budoucího zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, pracovními podmínkami a podmínkami jeho odměňování. [1]

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pracovní poměry se od sebe značně liší v době jejich trvání.

Pokud není v pracovní smlouvě výslovně určena doba trvání pracovního poměru, je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. U pracovního poměru na dobu určitou je v pracovní smlouvě sjednán konkrétní den, ke kterému má pracovní poměr skončit. Pracovní poměr na dobu určitou může být také vymezen časovým údajem (roky, měsíce, týdny, dny) nebo skutečností, která má v budoucnu nastat např. dobou překážek v práci na straně zaměstnance. Nejčastěji se jedná o zastupování zaměstnankyň z důvodů čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Podle novely ZP 2012 může být pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednán maximálně na dobu 3 let. Pracovní poměr na dobu určitou může být opakován nebo prodloužen nejvýše 2x. [2]

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou, výjimečně jmenováním. Vznik pracovního poměru volbou současný ZP neupravuje. [2]

2.2.2 PRACOVNÍ SMLOUVA

Jedním z nejobvyklejších a nejvýznamnějších institutů pracovního práva, který je předpokladem vzniku pracovního poměru, je pracovní smlouva, která zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se tedy o dvoustranný právní úkon, jehož náležitosti stanoví zákon. Zaměstnavatel má povinnost uzavřít pracovní smlouvu v písemné formě, ve dvou vyhotoveních, kdy jedno z vyhotovení obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Pracovní smlouva je považována za písemně uzavřenou ve chvíli, kdy je podepsána oběma smluvními stranami před nástupem do zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. [1]

Zákoník práce stanovuje, jaké podstatné, formální a neformální náležitosti musí pracovní smlouva obsahovat, bez nichž není vůbec vznik pracovní smlouvy možný. Jedná se o druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. [1]

V pracovní smlouvě se mohou dohodnout také i jiné všeobecné podmínky, které jsou v zájmu smluvních stran, zejména se jedná např. ujednání zkušební doby, sjednání konkurenční doložky, určení výši sjednané mzdy, její splatnost a výplata, způsob odměňování, sjednání kratší pracovní doby – práce na zkrácený úvazek, ujednání nároku na dovolenou, její délka a čerpání, ujednání o případných cestovních náhradách atd. [1]

2.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Podmínky, za kterých mohou být tyto dohody uplatňovány v praxi, jsou vymezeny v § 74 - § 77 ZP. Přijetím novely ZP, (zákon č. 365/2011 Sb.) došlo oproti roku 2011 v ZP k zásadním změnám, které výrazně zjednodušily podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výhodou těchto dohod je především jiný režim, kde nejsou zákonem stanoveny žádné hmotněprávní podmínky, které by měly být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody. Výjimkou je pouze časové omezení práce. Z tohoto důvodu se mohou dohody a práce konané mimo pracovní poměr využívat pro tzv. práci na zavolání, neboli nepravidelnou výpomoc. [2]

Podle novelizovaného § 77 odst. 2 ZP u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se používá stejná právní úprava jako pro výkon práce v pracovním poměru, což však neplatí, pokud jde o následující výjimky:

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení (nový § 43a ZP),
- odstupné,
- pracovní dobu a dobu odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování s výjimkou minimální mzdy,
- cestovní náhrady. [5]

U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze práci vykonávat osobně, nebo také za pomoci rodinných příslušníků, je-li tato skutečnost výslovně sjednána. Dohod a pracích konaných mimo pracovní poměr využívají nejvíce studenti. S mladistvými však lze

tyto dohody uzavírat pouze tehdy, pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání. [3]

Existují dva druhy prací konaných mimo pracovní poměr, a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

V minulosti dřívější ZP stanovil kromě časových rozdílů u dohod také skutečnost, že mohla být dohoda o provedení práce využívána pouze na uzavřený a ucelený úkol (na práci vymezenou individuálními znaky). Od roku 2007 došlo k výraznému uvolnění podmínek, kdy ZP nestanoví rozdíly mezi oběma dohodami. Což znamená, že dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti může být využívána na neuzavřený a neucelený pracovní úkol např. provádění účetních prací. [2]

Již v roce 2011 byla zaměstnavatelům zavedena povinnost uzavírat obě dohody výhradně jen v písemné formě. Nebudou-li dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti uzavřené písemně, jsou neplatné podle novelizovaného ustanovení § 20 odst. 1 a 2 ZP. [5]

2.3.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Dohoda o provedení práce (dále jen DPP) je dvoustranný právní úkon, který se stává účinným v okamžiku, kdy se účastníci shodnou na jeho obsahu. Na základě novely ZP 2012 lze DPP uzavřít mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jestliže rozsah práce nepřesáhne 300 hodin, a to v kalendářním roce. Rozsah práce se tedy zvyšuje z dosavadních 150 hodin v kalendářním roce na 300. Podle novely ZP 2012 se současně však ukládá povinnost, kdy v DPP musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Pro osoby, které konají práci na základě DPP, se také nově zavádí účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Dosud taková činnost pojištěna nebyla. [14]

2.3.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Rozsah práce dohody o pracovní činnosti (dále jen DPČ) není limitován. Jedná se o specifický vztah, který může zaměstnavatel uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 300 hodin. Limity jsou stanoveny však pro výkon práce z hlediska pracovní doby u zaměstnavatele, kdy za jeden týden nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pokud má zaměstnavatel určenou týdenní pracovní dobu ve výši 40 hodin

týdně, doba v DPČ může být sjednána pouze ve výši 20 a méně hodin týdně. Na tomto základě nelze tedy DPČ sjednávat na práce, které překračují hranici průměrné poloviny stanovené pracovní doby. Vzhledem ke skutečnosti, kdy DPČ může být sjednána na dobu neurčitou se v průměru sleduje dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby za celé období, na které byla DPČ uzavřena, nejdéle za 52 týdnů. Zákoník práce stanovuje, jaké podstatné, formální a neformální náležitosti musí DPČ obsahovat, bez nichž není vůbec vznik DPČ možný. Jedná se o uvedení sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to na dobu určitou nebo neurčitou. [9]

2.4 ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Odměňování hraje jednu z nejvýznamnějších rolí při motivaci zaměstnanců. Každá společnost si postupně vytváří svou strategii odměňování a tvoří si jakýsi pomyslný systém základních mezd. Každému zaměstnanci náleží za práci příslušná mzda, plat, nebo odměna za práci, která přísluší zaměstnanci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z čehož vyplývá, že zaměstnanec má právo na mzdu za vykonanou práci. Odměňování za práci zaměstnanců je upraveno v ZP, kde se používá pro odměny za práci právě výše uvedené terminologické rozlišení na mzdu a plat. [3]

Zaměstnanci v tzv. podnikatelských sférách, na které se vztahuje zákon o mzdě, jsou odměňováni mzdou. Odměňování platem se vztahuje na zaměstnance v tzv. sférách veřejných služeb a správy organizací, na které se vztahuje zákon o platu, kterými jsou např. stát, územní samosprávné celky, státní fond, příspěvkové organizace nebo školské právnické osoby. [3]

Mzdou nebo platem mohou být také doplatky ke mzdě nebo platu, kterými jsou např. doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci. [1]

Zaměstnavatelé musejí respektovat pravidlo, kdy za práci stejné hodnoty musí stanovit zaměstnancům stejnou mzdu, plat či odměnu z dohody, kde ZP v § 110 úplně vymezuje hlediska, které se při stanovení mzdy, platu nebo odměny musejí brát v úvahu. Jedná se především o složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. [2]

Odměňováním však není myšlena pouze mzda či plat nebo odměna za práci z dohod konaných mimo pracovní poměr. Ale existují i jiné druhy odměn, kterými jsou např. příplatky, bonusy, prémie a odměny formou zaměstnaneckých benefitů, které mohou být např. i nemzdové povahy. [1]

2.4.1 MZDA

Mzda je dle § 109 ZP peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. [5]

Z výše uvedeného vyplývá, že mzda má povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty nebo-li naturální mzdy.

Výše mzdy musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou přísluší. Výši mzdy můžeme sjednat oboustrannou dohodou např. v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě či jiné individuální smlouvě nebo můžeme výši mzdy jednostranně stanovit zaměstnavatelem, a to tak, aby odpovídala požadavkům obsaženým ve vnitřním pracovněprávním předpise, jakým je např. vnitřní mzdový předpis. Pokud však údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy neobsahuje pracovní smlouva ani vnitřní mzdový předpis, je nutné mzdu individuálně sjednat nebo zaměstnavatelem určit písemně mzdovým výměrem předem. Mzdový výměr musí být zaměstnanci vydán nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Dojde-li v průběhu zaměstnání ke změnám ve skutečnostech mzdového výměru, zaměstnavatel je povinen tyto skutečnosti zaměstnanci písemně oznámit a to nejpozději v den, kdy případné změny nabývají účinnosti. [3]

Mzda se může skládat z několika následujících složek:

- pevné složky
 - základní mzda
- pohyblivé složky
 - příplatky a doplatky,
 - náhrada mzdy,
 - naturální mzda,

- osobní ohodnocení,
- prémie a odměny.

Mzda se vzhledem ke skutečnosti, že v České republice máme různé typy a formy mezd (časovou, úkolovou, podílovou, smíšenou z různých forem atd.), záleží jen na zaměstnavateli jaký druh mzdového systému, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní při zaměstnávání zaměstnanců uplatní.

2.4.2 PLAT

Plat je dle § 109 peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství,
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. [5]

Na rozdíl od mzdy u platového ohodnocení je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci platový výměr v den nástupu do zaměstnání. V platovém výměru budou ze zákona uvedeny dle § 136 ZP informace o platové třídě, platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen a o výši platového tarifu. Jakákoliv změna v platovém výměru musí být zaměstnanci písemně sdělena s odůvodněním nejpozději v den, kdy případná změna nabývá účinnosti. Prostřednictvím platového výměru se tak nenároková složka platu stává nárokovou.

Plat tvoří:

- platový tarif
- příplatky a další složky platu
- smluvní plat [1]

Zaměstnavatel každému zaměstnanci přiznává platový tarif, stanovený pro platovou třídu dle nejnáročnější práce, kterou po zaměstnanci požaduje a platový stupeň podle doby započitatelné praxe. Názorné příklady a zařazení jednotlivého druhu práce jsou uvedeny v katalogu prací, kde je stanoveno 16 platových tříd a započitatelnou praxi zaměstnavatel vypočte dle stanovených pravidel. Vedoucí pracovník musí být zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo je sám vykonává. Od roku 2011 je zásadní změnou možnost určit platový tarif zaměstnanci zvláštním způsobem, tzn. v rámci celého rozpětí tarifů pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Od roku 2012 se tato možnost týká i pedagogických pracovníků. Od roku 2011 platí skutečnost, že zaměstnavatel se zaměstnancem zařazeným do 13. a vyšší platové třídy může sjednat smluvní plat. V tom případě smluvní plat nahrazuje nejen platový tarif, ale i veškeré příplatky včetně osobního příplatku a také plat za práci přesčas. [2]

Jako příplatek a dalších složka platu zaměstnanci dle platového výměru náleží např. osobní příplatek, příplatek za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, plat včetně příplatku za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za rozdělenou směnu, zvláštní příplatky, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměny, cílové odměny, atd. [2]

2.4.3 ODMĚŇOVÁNÍ Z DOHOD A PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

DPP a DPČ je jedna z možností, jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít dohodu o práci mimo standardní pracovní poměr. Zaměstnancům pracujícím na základě uzavřené DPP nebo DPČ vzniká za výkon práce nárok na odměnu. Odměňování takto pracujících zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu. Z toho vyplývá, že odměna nemusí zahrnovat povinné složky mzdy či platu, jako jsou např. příplatky za práci přesčas, příplatky za práci ve svátek, příplatky za práci v noci či v sobotu a neděli. Výši odměny a podmínky pro její vyplacení si sjednávají zaměstnavatelé se zaměstnanci sami v příslušné dohodě. Kdy musí být brána na vědomí také skutečnost, kterou na tyto odměny vztahuje právní úprava ZP, kde se minimální výše odměny řídí stejnými zásadami, jaké platí pro právní úpravu minimální mzdy a zásadu rovnosti v odměňování. [10]

Poskytování cestovních náhrad při dohodách mimo pracovní poměr je upravováno v § 155 ZP. Poskytování cestovních náhrad v dohodách je možné pouze tehdy, jen když jsou cestovní náhrady sjednány, tedy odděleně od odměny, a bylo-li také dohodnuto pravidelné místo pracoviště. Nejlepší variantou, je sjednat cestovní náhrady písemně např. dodatkem k dohodě, kde se výslovně poskytnutí cestovních náhrad určí, vymezí se druhy a podmínky. Tím budeme předcházet problémům a pochybnostem nejenom v daňovém řízení, ale také v pracovněprávních vztazích. [5]

Odměňování z dohody o provedení práce:

Novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen ZNP), která je obsažena v novele ZP 2012 se stanoví podmínky, za nichž je zaměstnanec na DPP též účasten nemocenského pojištění a tím i důchodového pojištění, jestliže rozhodný příjem zaměstnance v kalendářním měsíci byl v částce vyšší než 10.000 Kč. Limit ve výši 10.000 Kč se vztahuje také pro výpočet odvodů na všeobecné zdravotní pojištění zaměstnance. Nejedná se však o částku, kterou předpokládá smlouva, ale o částku, která bude skutečně zúčtována. V takovém případě to s sebou přináší zaměstnavatelům administrativní povinnosti, jako jsou např. podávat oznámení o nástupu do zaměstnání na Okresní správu sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“) a zdravotní pojišťovnu zpětně, vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtový list a výklad k potvrzení o zaměstnání, na žádost zaměstnance vydat potvrzení pro Úřad práce České republiky, atd. Zaměstnanec i zaměstnavatel z odměny do částky 10.000 Kč za kalendářní měsíc nemocenské, důchodové ani všeobecné zdravotní pojištění neplatí. [2]

Pokud by u zaměstnance na DPP vznikla dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa v kalendářním měsíci, kdy je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, má nárok po dobu trvání DPP na náhradu odměny v období prvních 21 kalendářních dnů od zaměstnavatele. U těchto zaměstnanců zákon zaměstnavateli ukládá další nepříjemnou povinnost rozvrhnout pracovní dobu, jelikož při určení pracovních dnů, za něž tato náhrada náleží, se postupuje podle „fiktivního“ rozvrhu pracovní doby do směn. [11]

Odměňování z dohody o pracovní činnosti:

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele na základě DPČ jsou účastni na nemocenském, důchodovém i všeobecném zdravotní pojištění, jestliže rozhodný příjem zaměstnance v kalendářním měsíci byl v částce 2.500 Kč. V takovém případě to s sebou

přináší zaměstnavatelům administrativní povinnosti, které jsou názorně uvedeny ve výkladu v oddíle 2.3.1. Zaměstnanec i zaměstnavatel z odměny do částky 2.499 Kč za kalendářní měsíc nemocenské, důchodové ani všeobecné zdravotní pojištění neplatí. Může nastat také případ, kdy je v DPČ sepsána měsíční odměna 2.500 Kč a vyšší, zaměstnanec této odměny z nějakého důvodu nedosáhne. V tomto případě se nemocenské, důchodové i všeobecné zdravotní pojištění odvádí i z částky nižší než je rozhodná částka 2.500 Kč, a to třeba z 2.000 Kč. [2]

Pokud by u zaměstnance na DPČ vznikla dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa v kalendářním měsíci, kdy je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, má nárok po dobu trvání DPČ na náhradu odměny v období prvních 21 kalendářních od zaměstnavatele. U těchto zaměstnanců zákon zaměstnavateli taktéž ukládá stejnou povinnost, jak je tomu i u DPP rozvrhnout pracovní dobu, jelikož při určení pracovních dnů, za něž tato náhrada náleží, se postupuje podle „fiktivního“ rozvrhu pracovní doby do směn. [9]

Společná pravidla pro odměňování z dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti:

V měsících, kdy zaměstnanec nedosáhne u DPP a DPČ rozhodného příjmu nebo nemá v daném měsíci žádný příjem, není účasten na nemocenském, důchodovém i všeobecném zdravotním pojištění. Pokud však nastane u zaměstnance taková situace, kdy není možné z příjmu odvést zdravotní pojištění a zdravotní pojištění za něj neplatí ani stát, je povinen přihlásit se do osmi dnů k příslušné zdravotní pojišťovně jako osoba bez zdanitelných příjmů a platit každý měsíc zdravotní pojistné v minimální výši 1.080 Kč. [2]

Rozhodující u zaměstnance je, zda podepsal u zaměstnavatele „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků“ (dále jen „prohlášení“). V případě, kdy zaměstnanec nepodepíše prohlášení u zaměstnavatele je jeho příjem z dohod zdaňován při částce do maximální výše 5.000 Kč srážkovou daní 15 %. Nad částku 5.000 Kč je zaměstnanci vypočtena záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 % z hrubé mzdy obdobně jako u běžného pracovního poměru. V tomto případě se nepřihlíží k případným měsíčním slevám na dani, na které má poplatník nárok při podpisu výše uvedeného dokumentu, jelikož podepíše-li zaměstnanec prohlášení je mu vypočtena záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti vždy z hrubé mzdy a současně jsou zaměstnanci uplatňovány

slevy na dani, které se na zaměstnance vztahují a na které má ze zákona nárok např. sleva na poplatníka, sleva na studenta, atd. [2]

Splatnost odměny za vykonanou práci je určena ve výplatních termínech pro výplatu mzdy u zaměstnavatele. Také může nastat situace, kdy se účastníci dohodli na jednorázové splatnosti odměny, kdy je odměna splatná v nejbližším výplatním termínu až po dokončení a odevzdání práce. Účastníci se mohou dohodnout na splatnosti a výplatě odměny i jinak. [1]

2.5 PRŮMĚRNÝ VÝDELEK

Pojem průměrný výdělek je používán pro pracovněprávní účely např. pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou nebo náhrady mzdy při prvních 21 dnech pracovní neschopnosti. Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy (dále jen HM) zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v tomto rozhodném období jako průměrný hrubý výdělek. Průměrný čistý výdělek je používán jen výjimečně a především v situacích pokud tak stanoví pracovněprávní předpisy. [2]

Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí, ze kterého vycházíme při výpočtu průměrného výdělku, který se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí po skončení tohoto rozhodného období, tj. k 1. 1., 1. 4., 1. 7. a 1. 10., za podmínky pokud pracovněprávní vztah nadále trvá. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je rozhodným obdobím celá doba od počátku až po ukončení pracovního úkolu, pokud je v dohodě sjednána jednorázová splatnost odměny. V praxi může nastat situace, kdy zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, v takovém případě se používá výdělek pravděpodobný. [2]

Pokud je vypočtený průměrný výdělek dle § 357 ZP nižší než minimální mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek k jednotlivým propočtům použít, tak se průměrný výdělek zvýší na úroveň, která odpovídá minimální mzdě. Obdobně platí toto ustanovení o doplatku do minimální mzdy při použití pravděpodobného výdělku. [4]

2.6 PŘÍPLATKY KE MZDĚ

Rozsáhlá novela ZP přinesla rovněž některé změny do právní úpravy odměňování zaměstnanců. Na rozdíl od různých prémie až po osobní ohodnocení zaměstnance formou odměny, příplatků ke mzdě jsou poskytovány obligatorně, což znamená, že vyplaceny ze zákona musí být povinně. Jedná se o 5 druhů příplatků, a to ve formě:

- mzdy a příplatku za práci přesčas,
- mzdy a náhrady za práci ve svátek,
- mzdy a příplatku za práci v noci,
- mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli. [2]

Výše příplatků ke mzdě jsou na sobě nezávislé a jejich výše je v minimální hranici stanovena v ZP. Pokud zaměstnanec pracuje v nestandardních podmínkách, za které se příplatky vyplácejí, náleží zaměstnanci všechny příplatky podle toho, v kolika takových nestandardních podmínkách pracoval. Jedná se např. o práci ve svátek a současně práci přesčas, kdy dochází k souběhu nároků zaměstnance na dva různé příplatky. Podle ZP zaměstnavatel tyto příplatky může kdykoliv navýšit, případně sjednat a určit způsob i jiné minimální výše příplatku za práci v sobotu a v neděli nebo za práci v noci, a to nejen v kolektivní smlouvě, ale i např. v pracovní smlouvě individuálně. Zaměstnavatel může sjednat i případné další příplatky. [2]

2.6.1 KOMPENZACE MZDY ZA PRÁCI PŘESČAS

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za přesčasovou práci nárok a poté může být přesčasová práce ohodnocena dvěma způsoby. Prvním způsobem formou příplatku ke mzdě ve výši 25 % průměrného výdělku a druhý způsob může nastat formou náhradního volna, pokud se však zaměstnanec se zaměstnavatelem na náhradním volnu dohodnou. Zaměstnanci poté již nepřísluší náhrada mzdy za dobu čerpání náhradního volna, jelikož ji zaměstnanec již obdržel, přičemž nic nebrání tomu, aby bylo poskytnutí dosažené mzdy za přesčasovou práci přeneseno až na dobu čerpání náhradního volna na

žádost zaměstnance s podmínkou, že náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu přesčasové práce či jiném dohodnutém termínu. Nebude-li tato podmínka splněna, zaměstnanci náleží příslušný výše uvedený příplatek. [3]

Přesčasová práce nesmí v jednotlivých týdnech činit více jak 8 hodin a v kalendářním roce nesmí činit víc jak 150 hodin. Zaměstnanci, se kterými je mzda v pracovní nebo kolektivní smlouvě sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, nepřísluší jiná dosažená mzda, ani příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno. Tato možnost je novinkou v pracovně právním právu v ZP pro zaměstnavatele zakomponována od 1. 1. 2012, jelikož do konce roku 2011 se tato možnost vztahovala na zaměstnance, kteří byli zaměstnáni pouze na pozicích vedoucích pracovníků. [2]

U vedoucích pracovníků je možné dle ZP od 1. 1. 2012 sjednat pracovní nebo kolektivní smlouvu s přihlédnutím až k veškeré možné práci přesčas, což je v průměru 8 hodin týdně. U pracovníků na vedoucích pozicích může zaměstnavatel po zaměstnanci v jeden kalendářní rok požadovat přesčasové hodiny nad uvedenou hranici až do 416 hodin, poté jen se souhlasem zaměstnance. Odpracovaná doba ve všech těchto případech přesčasové práce musí být zaměstnavatelem řádně evidována. [2]

Práci přesčas se rozumí:

- práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem,
- práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby,
- práce konaná zaměstnancem mimo rámec rozvrhu pracovních směn,
- u zaměstnanců s kratší pracovní dobou se prací přesčas rozumí práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu uplatňovanou u zaměstnavatele; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit,
- prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na vlastní žádost. [3]

2.6.2 KOMPENZACE MZDY ZA PRÁCI VE SVÁTEK

Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, na prvním místě mu přísluší náhradní volno, kdy za dobu čerpání náhradního volna zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem také dohodnout, že na místo náhradního volna bude zaměstnanci vyplacen k běžné mzdě příplatek za práci ve svátek v celkové výši 100 % průměrného výdělku. [1]

Může nastat situace, kdy svátek připadne zaměstnanci odměňovaného mzdou na jeho obvyklý den, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, která mu ušla v důsledku svátku ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci může v důsledku svátku také ujít pouze část mzdy. V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy jen ve výši části průměrného výdělku. [1]

2.6.3 PŘÍPLATEK MZDY ZA PRÁCI V NOCI

Za práci v nočních hodinách se rozumí vykonávána práce v době mezi 22:00 a 6:00 hodinou, kdy zaměstnanci náleží nejen dosažená mzda, ale také příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Pouze v individuální nebo kolektivní smlouvě je možné sjednat a určit jiný způsob příplatku nebo příplatek za práci v noci snížit pod minimální hranici 10 % průměrného výdělku. [2]

2.6.4 PŘÍPLATEK MZDY ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Zaměstnanci, který vykonává svou pracovní činnost ve ztíženém pracovním prostředí, náleží k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, která činí pro rok 2012 v minimální výši 4,81 Kč za hodinu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout příplatek za každý ztěžující vliv v uvedené výši samostatně, a to za dobu, po kterou zaměstnanec vykonává svou práci pod více ztěžujícími vlivy. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v nařízení vlády, kde jsou ztěžující vlivy zakomponovány s odkazy na příslušnou právní úpravu, která se týká ochrany zdraví zaměstnanců při práci a ochrany veřejného zdraví. [2]

2.6.5 PŘÍPLATEK MZDY ZA PRÁCI SOBOTU A NEDĚLI

Povinností zaměstnavatele, který odměňuje zaměstnance mzdou je poskytnout vždy zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši 10 % průměrného (hodinového) výdělku za práci vykonanou zaměstnancem ve dnech pracovního klidu. Sobota i neděle se posuzuje od 0:00 hodin do 24:00 hodin, jelikož se jedná o kalendářní dny. Zaměstnavatel může sjednat se zaměstnancem ve smlouvě jinou minimální výši příplatku, který bude případně i nižší oproti zákonu nebo i jiný způsob jeho určení, např. v korunové výši. [2]

2.7 MINIMÁLNÍ MZDA

Mzda nebo plat či odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být dle § 111 ZP nižší než minimální mzda. Minimální mzda je pouze právní omezení zaměstnavatelů a jako jediná mzdová veličina platí minimální mzda pro zaměstnance, kteří pracují pro své zaměstnavatele v organizacích podnikatelské sféry, kde se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. Před pár lety bývalo zvykem, že každým rokem minimální mzda rostla. Počínaje rokem 2007 se minimum mzdy nezměnilo za posledních pět let. Výraznější zvýšení minimální mzdy bylo uskutečněno naposledy v roce 2006. Pan Jaromír Drábek ministr práce a sociálních věcí navrhoval zvýšení minimální mzdy od ledna 2012 na částku 8.400 Kč až 8.500 Kč měsíčně. A však i po 1. 1. 2012 činí minimální základní sazba mzdy pro stanovenou dobu 40 hodin/týden i nadále 48,10 Kč/hod. nebo 8.000 Kč/měsíc, s čímž je rozhodnutí vlády konečné a minimální mzda se ani v průběhu roku 2012 zvyšovat nebude. [2]

Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni mzdou, nebo odměnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podnikatelské sféře náleží doplatek do minimální mzdy, pokud nedosáhne jejich celková mzda výše minimální mzdy. Do dosažené mzdy se nezapočítávají příplatky ke mzdě jako např. příplatky za přesčasovou práci, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatky za práci ve svátek nebo za práci v sobotu a neděli. Takto odměňovaným zaměstnancům se tento doplatek poskytuje do minimální mzdy pouze v případech, je-li to stanoveno nebo sjednáno předem. [2]

Tab. č. 2.1 Vývoj minimální mzdy od roku 2001

VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY OD ROKU 2001		
Období	Hodinová sazba v Kč	Měsíční sazba v Kč
1.1.2001 – 31.12.2001	30,00	5.000,--
1.1. 2002 – 31.12.2002	33,90	5.700,--
1.1.2003 – 31.12.2003	36,90	6.200,--
1.1.2004 – 31.12.2004	39,60	6.700,--
1.1.2005 – 31.12.2005	42,50	7.185,--
1.1.2006 – 30.6.2006	44,70	7.570,--
1.7.2006 – 31.12.2006	48,10	7.955,--
1.1.2007 – 31.12.2007	48,10	8.000,--
1.1.2008 – 31.12.2008	48,10	8.000,--
1.1.2009 – 31.12.2009	48,10	8.000,--
1.1.2010 – 31.12.2010	48,10	8.000,--
1.1.2011 – 31.12.2011	48,10	8.000,--
1.1.2012 – doposud	48,10	8.000,--

Zdroj: [13]

Nižší sazby jsou především stanoveny pro zaměstnance ve věku od 18 do 21 let, jako nástupní mzdy např. po dobu prvních šesti měsíců, a také se vztahují na mladistvé nebo osoby invalidní. Přičemž musí být však zachována zásada o rovnosti v odměňování jednotlivých zaměstnanců. [1]

2.8 ZARUČENÁ MZDA A JEJÍ NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ

Poprvé byl pojem zaručená mzda zaveden v ZP v roce 2007. Zaručenou mzdou dle § 112 ZP je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. [2]

Nejnižší úroveň zaručené mzdy na rozdíl od minimální mzdy stanovuje nejnižší cenu práce v několika skupinách prací s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce a nahrazují dřívější minimální mzdové tarify. Jednotlivé skupiny jsou klasifikovány různou úrovní nejnižší zaručené mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hod./týden do osmi skupin a jsou stanoveny nařízením vlády. Tyto nejnižší úrovně zaručené mzdy platí v nepodnikatelské sféře a organizacích podnikatelské sféry pro zaměstnance

(nikoliv pro zaměstnavatele), ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva a nejsou tak sjednány mzdové podmínky v kolektivní smlouvě. [1]

Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni mzdou nebo platem nikoliv však odměnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v organizacích podnikatelské sféry nebo nepodnikatelské sféry náleží doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy, pokud nedosáhne jejich celková mzda výše minimální zaručené mzdy. Stejně jako u minimální mzdy se do dosažené mzdy nezapočítávají zákonné příplatky ke mzdě uvedené v oddíle 2.7.. Takto odměňovaným zaměstnancům se tento doplatek poskytuje do minimální mzdy pouze v případech, je-li to stanoveno, sjednáno nebo určeno předem. [3]

Zaměstnavatelé často opomíjí povinnost zaměstnanci poskytovat mzdu alespoň ve výši minimální úrovně zaručené mzdy nikoliv však minimální mzdy. V takovém to případě nejde jen o omyl, ale také o hrubé porušení zákona, pokud však mzda zaměstnance není sjednána v kolektivní smlouvě. V takovém případě nejnižší úroveň zaručené mzdy není nutné respektovat. [2]

Tab. č. 2.2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě

Skupina prací	NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8.000,--
2.	53,10	8.900,--
3.	58,60	9.800,--
4.	64,70	10.800,--
5.	71,50	12.000,--
6.	78,90	13.200,--
7.	87,10	14.600,--
8.	96,20	16.100,--

Zdroj: Vlastní zpracování

2.9 NATURÁLNÍ MZDA

Po dohodě se zaměstnancem může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci naturální mzdu. Jedná se o vyplacení části mzdy v naturální formě, jde tedy o plnění peněžité hodnoty

naturální formou. Je nutné, aby byly zároveň se zaměstnancem dohodnuty podmínky tak, aby byla naturální mzda přiměřena jeho potřebám. I když zaměstnanec s vyplácením mzdy v naturální podobě souhlasí, není možné vyplácet zaměstnanci celou mzdu pouze v naturáliích, jelikož zaměstnavatel má vůči zaměstnanci povinnost vyplatit v penězích alespoň minimální mzdu nebo příslušnou sazbu zaručené mzdy. Forma dohody není zákonem nijak definována, je však vhodné uzavřít dohodu o vyplácení mzdy naturální formou v písemné podobě, aby byla v budoucnosti zaručena oboustranná právní jistota. [3]

Dle § 119 ZP nemohou být formou naturální mzdy poskytovány lihoviny a tabákové výrobky. [5]

Za naturální mzdu mohou být považovány výrobky mimo výše uvedené, výkony nebo služby a jejich výše se poté vyjadřuje v peněžní formě, která bývá většinou stejná, jako pro odběratele případně se jedná o cenu nižší. [3]

2.10 SRÁŽKY ZE MZDY

Srážky ze mzdy, jsou vypočítané částky, které zaměstnavatel sráží ze mzdy zaměstnanci a poskytuje či poukazuje dané částky na bankovní účet jiné fyzické či právnické osobě, nikoliv však na bankovní účet, u kterého je majitelem sám zaměstnanec. [2]

Zákoník práce v § 146 ZP uvádí tři situace, kdy zaměstnavatel může provést zaměstnanci srážku z jeho mzdy:

- v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- na základě dohody o srážkách ze mzdy dle § 327 ZP nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace. [4]

Dále můžeme srážky rozdělit do dvou skupin:

- srážky, které je mzdová účetní povinna srazit ze mzdy zaměstnance i bez jeho souhlasu tzv. srážky stanovené zákonem dle § 147 ZP:
 - daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
 - pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
 - zálohu na mzdu,
 - nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
 - náhradu mzdy za dovolenou. [5]
- srážky ostatní, u kterých je nutná písemná dohoda, kde je uveden souhlas zaměstnance s prováděním srážek ze mzdy. [2]

Ze mzdy nesmí být však sražena povinnému při výpočtu srážky základní částka z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí a stanovené částky, nad které je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). [2]

3. MZDY A PERSONALISTIKA VE SPOLEČNOSTI 1st English, s.r.o.

Společnost 1st English, s.r.o., byla založena 5. února v roce 2008 a její sídlo se nachází v Ostravě na Nádražní ulici v budově č. 537/39. 1st English, s.r.o. je výjimečná jazyková škola zaměřená zejména na výuku cizích jazyků, pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí lektorské činnosti na velice vysoké úrovni formou Callan Method a Direct Method, která je novinkou v České republice. Kurzy jsou pořádány nejen pro soukromé firmy, státní podniky a individuální klienty, ale i pro širokou veřejnost.

Jazyková škola je soukromého charakteru a od roku 2008 se vypracovala na velmi dobrého poskytovatele služeb v rámci svého oboru i pro velmi známé zákazníky, kterými jsou např. Kofola Holding s.r.o., Kofola a.s., FM GATE s.r.o. nebo JEANS MACHINE a.s..

1st English, s.r.o. kromě toho, že nabízí vše, co ostatní školy, nabízí mimo jiné ještě něco navíc. Nejen, že jazyková škola získala jako jediná v České republice na výuku uvedených metod certifikáty od zahraničních společností, ale také v jednotlivých hodinách studenty provází v tříčlenných až pětičlenných skupinách kvalifikovaní lektori nebo rodilí mluvčí, kteří studenty připravují např. na Cambridžské zkoušky – KET, PET, FCE, CAE, CPE nebo vyučují obchodní angličtinu a mají ke každému studentovi individuální přístup. Tohle je jen malá zmínka ze široké škály předností, které tato jazyková škola nabízí svým klientům.

Společnost v rámci Ostravy a celého Moravskoslezského kraje poskytuje nejen výukové kurzy, školení a jiné vzdělávací akce, ale také nabízí studium v zahraničí nebo podporuje své stávající i potencionální klienty v rámci programu dotačního projektu „Vzdělávejte se pro růst!“, který je největší novinkou v dotacích pro rok 2012. Tento projekt je určen pro všechny typy podniku, ať jsou malé, velké nebo střední. O dotační podporu mohou požádat zaměstnavatelé pouze za předpokladu, zda splní řádně podmínky, které jsou dány dotačním programem. Jedná se zejména o dotace na mzdy a na vzdělávací aktivity zaměstnanců. Pro tuto činnost má společnost podružné zaměření na zprostředkování obchodu a služeb.

3.1 PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ VE SPOLEČNOSTI

Personální oddělení ve společnosti 1st English, s.r.o. má za úkol jednu z prvních důležitých činností, které souvisí se správným řízením a rozvojem lidí v organizaci. Požadavkem vedení společnosti a obecnou úlohou personalistů je umožnění organizaci dosáhnout vytýčených cílů, předkládání podnětů, poskytování rad a podpory ve všem, co se týká zaměstnanců společnosti. Personalista hraje velice významnou roli také při vytváření prostředí a podmínek, které umožňují stávajícím i budoucím zaměstnancům co nejlépe využívat své schopnosti a svůj potenciál nejen ku prospěchu společnosti, ale také ke svému vlastnímu užitku. Podporuje a vylepšuje řešení, které využívají výhod vyplývajících z podnikové situace, ale stejně tak musí personalista nacházet řešení vyskytujících se problémů. Od personálního pracovníka se tedy ve společnosti očekává zejména partnerské jednání v rámci podnikání, předkládání efektivních strategií v oblasti lidských zdrojů, oddanost etickým normám, přizpůsobivost k metodám řízení a rozvoje lidí takovým způsobem, aby metody odpovídaly potřebám společnosti i potřebám zaměstnanců. Ke dvěma z nejzákladnějších předpokladů u personalisty společnost zvláště přihlíží. Těmito předpoklady jsou, aby byl personalista kvalifikovaný pro řízení různých změn a kritických situací včetně osobní potřeby celoživotního učení a soustavného odborného rozvoje.

Personální práce jsou rozděleny do čtyř fází. V první fázi společnost vytváří pracovní místo, charakterizuje jej a zvažuje, jaké kvalifikační požadavky budou vyžadovány na obsazení volné pozice. Po této charakteristice a vytvoření pracovního místa se v rámci první etapy vydá požadavek na přijetí nového zaměstnance formou inzerátu nebo reklamy. Personalista na základě zaslaných životopisů s fotografiemi vybere vyhovující skupinu potenciálních zaměstnanců.

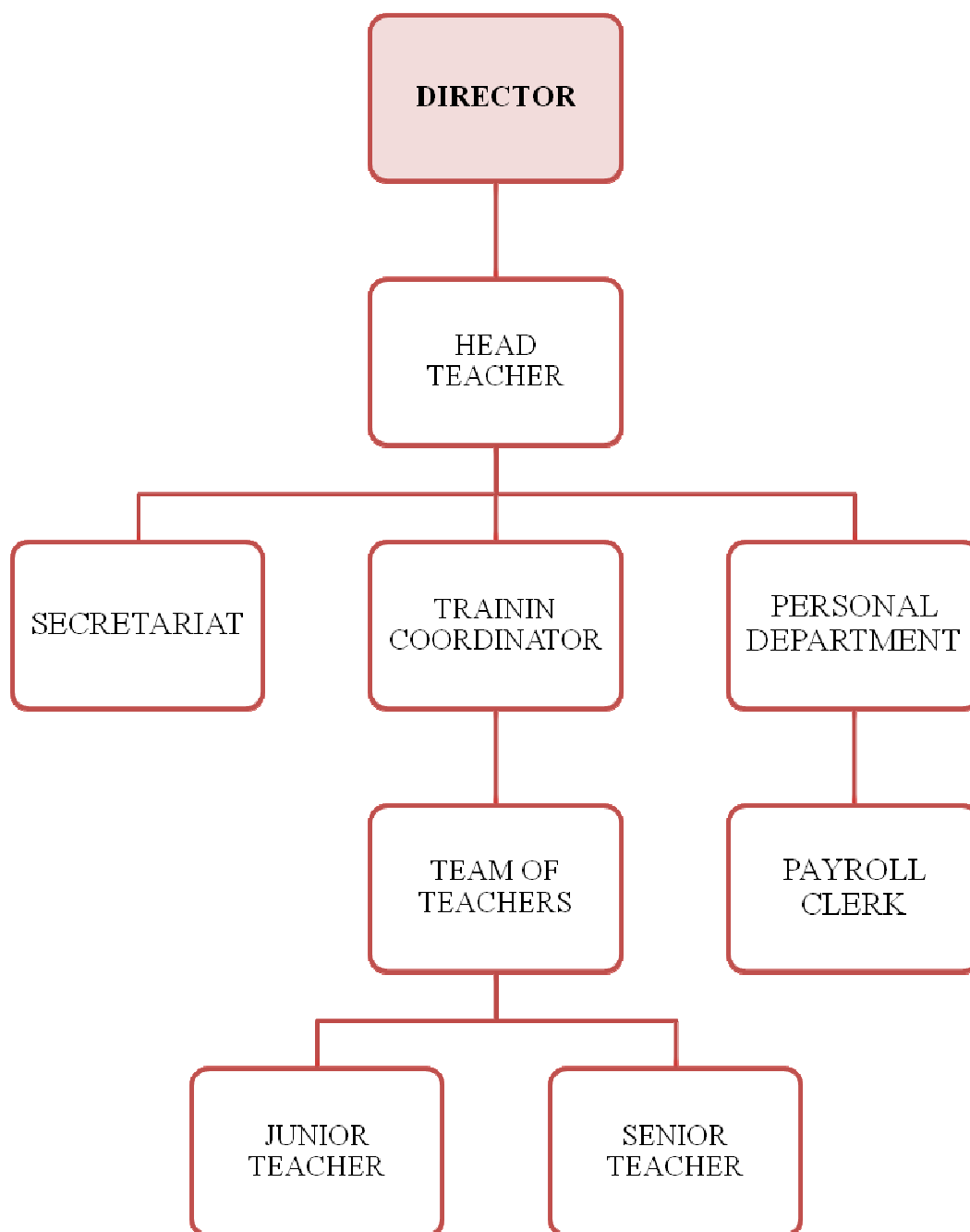
V druhé fázi nastává práce pro Head Teacher, která je kvalifikovaná v metodách výběrových pohovorů a má dostatek potřebných dovedností k jejich vedení včetně případného přijímání nových zaměstnanců do lektorského týmu. Druhá fáze začíná oslovením uchazeče o pracovní místo, kdy Head Teacher s uchazečem sjedná termín schůzky na podstoupení prvního kola přijímacího řízení, které se skládá z písemného testu, ústní zkoušky z odbornosti v oblasti jazykového vzdělávání a komunikačních dovedností.

Pokud uchazeč vykonal daná kritéria prvního kola minimálně na 85 %, nastává třetí fáze, kdy je uchazeč opětovně kontaktován a informován o dalším termínu schůzky na podstoupení druhého kola přijímacího zřízení. Ve třetí fázi uchazeč podstoupí „mini“ školení v jazykové a lektorské oblasti, kdy následně poté předvede uchazeč své dovednosti na ukázkové hodině v praxi. V praktické části přisedící Head Teacher zhodnotí, zda má uchazeč schopnosti a pedagogické vlohy pro lektorskou činnost či nikoliv a zda zapadne uchazeč do společnosti mezi stávající lektorský tým. Poté nastává vyhodnocení, zda uchazeč splnil všechna požadovaná kritéria opět minimálně na 85 %. Pokud požadavky nebyly splněny alespoň na hranici požadované výše procentních bodů, je uchazeč kontaktován a obeznámen s výsledkem celého řízení s poděkováním, že se pohovoru účastnil. V opačném případě, kdy uchazeč obstál i ve druhé část vstupního pohovoru, je povinen splnit poslední třetí část, což znamená předvedení ukázkové hodiny před vedením jazykové školy.

Po splnění všech dosavadních kritérií se uchazeč dostává do čtvrté etapy celého personálního řízení, kdy je pozván na týdenní školení a následky do hodin zkušenějších lektorů, aby se seznámil s těmito výukovými metodami, jak fungují v praxi. Po čtrnácti dnech, kdy je účastník důkladně seznámen s metodou začíná učit začátečníky a s odstupem času začíná vyučovat vyšší pokročilejší ročníky. Vzhledem k tomu, že společnost nemá sepsanou se zaměstnanci kolektivní smlouvu, dochází v této fázi také k podpisu připravené individuální pracovní smlouvy včetně mzdového výměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr a ostatních potřebných dokumentů pro vznik pracovního poměru, pro uplatňování případných daňových slev nebo daňových zvýhodnění. Výsledkem celého přijímacího procesu je nový zaměstnanec a člen lektorského týmu.

V příloze je uveden vzor pracovních smluv, vzor dohody o provedení práce a vstupní test vč. klíče.

Schéma č. 1 – Organizační struktura společnosti 1st English, s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost v současné době zaměstnává 2 pracovníky v úplném pracovním poměru, 3 pracovníky ve zkráceném úvazku a 16 pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

3.2 VÝPOČTY MEZD A JEJICH ÚČTOVÁNÍ V DANÉ SPOLEČNOSTI

Mzdové a účetní oddělení je druhou důležitou činností ve společnosti. V této kapitole se bude práce zabývat jednotlivými názornými výpočty mezd a jejich zaúčtováním na základě souvztažných účtů společnosti 1st English, s.r.o., která je považována v těchto teoretických a praktických případech za zaměstnavatele. V roce 2012 došlo k zásadním změnám ve zdaňování příjmů zaměstnanců, které ovlivní jejich výpočet mzdy. Jedná se zejména o daňové slevy na poplatníka a daňové zvýhodnění na děti nebo nastavení limitní hranice pro odměny z DPP a DPČ. Nedošlo ovšem ke změnám, co se týká daňové uznatelnosti mezd a odvodů hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance.

3.2.1 ZÁKLADNÍ POJMY A SAZBY POUŽÍVANÉ PŘI VÝPOČTU MEZD VE SPOLEČNOSTI

Hrubá mzda

HM, je odměna za práci v pracovním poměru, která zahrnuje také příplatky, prémie, dovolenou, další případné příplatky a doplatky či náhradu mzdy. Z hrubé mzdy se odvádí sociální pojištění, zdravotní pojištění a záloha na daň ze závislé činnosti a funkčních požitků (dále jen daň). HM nám slouží pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění, pro výpočet superhrubé mzdy, tvoří základ pro stanovení průměru na výpočet dovolené a nemocenských dávek. Hlavně ale slouží pro výpočet čisté mzdy. Součástí hrubé mzdy mohou být i některé výhody neboli benefity, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, jedná se např. o úhradu jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu, poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům nebo náhrady cestovních výdajů nad limit, atd.

Pojistné na zdravotní pojištění

Rozhodným obdobím pro vyměřovací základ zaměstnance je kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem pro placení pojistného zaměstnance na zdravotním pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, s výjimkou nezapočitatelných příjmů. Z vyměřovacího základu, tedy z hrubého příjmu každého zaměstnance se povinně vypočítá celkem 13,5 % na úhradu zdravotního pojištění. Z čehož jedna třetina z celkové částky, která činí 4,5 %, se strhává z platu zaměstnance a 9 % tvoří pojistné, které je hrazené

zaměstnavatelem. Tato část ve výši 9 % tvoří rozdíl mezi takto vypočtenou jednou třetinou a celkovou výši pojistného, které je placené za daný kalendářní měsíc za zaměstnance. Výslednou částku zaměstnavatel po zaokrouhlení obou vypočtených hodnot na celé koruny nahoru odvede na příslušnou zdravotní pojišťovnu zaměstnance. Pokud je zaměstnanci zúčtován za kalendářní měsíc příjem nižší jak 8.000 Kč, provádí zaměstnavatel dopočet pojistného do zákonného minima, ale to pouze jen u těch zaměstnanců, na které se povinnost dodržet při odvodu pojistné minimální vyměřovací základ vztahuje. Společnost zaměstnává cizince v rámci Evropské unie (dále jen EU), tito zaměstnanci jsou zaměstnavatelem automaticky přihlašováni na Všeobecnou zdravotní pojišťovnu ČR, pokud nemají v České republice (dále jen ČR) příslušnou zdravotní pojišťovnu sjednánu. Zaměstnávání cizinců v rámci EU je jeden z nejčastějších případů pracovněprávního vztahu, který se týká zaměstnávání zahraničních osob u společnosti. Zdravotní pojištění je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, kdy za den platby v případě placení na účet zdravotní pojišťovny, je považován den, kdy dojde k připsání pojistné částky na bankovní účet příslušné zdravotní pojišťovny. [7]

Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociálním zabezpečení je na rozdíl od všeobecného zdravotního pojištění platbou, která se skládá z několika složek a je příjmem státního rozpočtu, obdobně jako například daň z příjmů. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Výše pojistného za podnikatelský subjekt, tedy jako za poplatníka a za své zaměstnance vypočítává vždy zaměstnavatel. Rozhodným obdobím pro vyměřovací základ zaměstnance je kalendářní měsíc. Pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnavatele platí zásada „z čeho zaměstnanec, z toho zaměstnavatel“. Vyměřovacím základem pro placení pojistného zaměstnance a tím i zaměstnavatele na sociální pojištění je úhrn všech započitatelných příjmů, které byly zúčtovány v rozhodném období bez ohledu na to, za které období vlastně náleží. Z vyměřovacího základu, tedy z hrubého příjmu každého zaměstnance se povinně vypočítá celkem 6,5 % a 25 % na úhradu sociálního pojištění. Pro zaměstnance je procentuální sazba 6,5 % konečná. Takto vypočtenou částkou je hrazen zaměstnancem pouze důchodové pojištění, jelikož zaměstnanec pojistné na nemocenském pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti neplatí. Sazba 25 % je pro odvod zaměstnavatele na sociální pojištění

povinná. Zaměstnavatel má ale volbu, kdy si může zvolit procentuální sazbu na sociální pojištění za zaměstnance ve výši 26 %. Takto zvýšenou procentuální sazbu si mohou zvolit pouze zaměstnavatelé, kteří mají průměrný měsíční počet zaměstnanců nižší než 26 zaměstnanců. Pokud si zaměstnavatel zvolí vyšší sazbu pojistného, musí tuto skutečnost nejpozději do 20. ledna daného kalendářního roku oznámit na příslušnou OSSZ. Takto používaná vyšší sazba platí vždy pouze pro jednotlivý kalendářní rok a zaměstnavatel má možnost odečtu poloviny náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. Z důvodů nízké nemocnosti a zaměstnávání zaměstnanců převážně na dohody konané mimo pracovní poměr ve společnosti 1st English, s.r.o. je využívána sazba ve výši 25 %. [8]

Tab. č. 3.1 Procentuální platby sociálního zabezpečení podle § 7 odst. 1a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

PROCENTUÁLNÍ PLATBY ZAHRNÚJÍ	VÝŠE SAZBY	
	25 %	26 %
	<ul style="list-style-type: none"> • 2,3 % na nemocenské pojištění • 21,5 % na důchodové pojištění • 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti 	<ul style="list-style-type: none"> • 3,3 % na nemocenské pojištění • 21,5 % na důchodové pojištění • 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Sociální pojištění je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, kdy za den platby v případě placení na účet OSSZ, je považován den, kdy dojde k připsání pojistné částky na bankovní účet příslušné OSSZ.

a) Nemocenské pojištění:

Nemocenské pojištění a jeho problematiku upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. Dávky nemocenského se vyplácí při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě od 22. kalendářního dne nejdéle však do 380 kalendářního dne od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Přičemž náhrada mzdy při

dočasné pracovní neschopnosti či karanténě poskytovaná zaměstnavatelem po dobu prvních 21. dnů není dávkou nemocenského pojištění. Dle nového ZP s účinností od 1. 1. 2012 náhrada mzdy za splněných podmínek daných zákonem náleží i ze zaměstnání vykonávaného na DPP. Z náhrady mzdy případně z nemocenské dávky se zaměstnanci neodvání sociální, zdravotní pojištění a záloha na daň. Z nemocenského pojištění se vyplácí také peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. [12]

Tab. č. 3.2 Náhrada mzdy podle § 192 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ZP

NÁHRADA MZDY / NEMOCENSKÁ	
1. – 3. pracovní den trvání dočasné PN	zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy ani vyplacení nemocenské dávky s výjimkou karantény, kdy náhrada mzdy náleží od prvního dne pracovní neschopnosti
4. – 21. pracovní den trvání dočasné PN	zaměstnanci náleží náhrada mzdy od zaměstnavatele
od 22. dne pracovní neschopnosti	zaměstnanci náleží nemocenská dávka od OSSZ

Zdroj: Vlastní zpracování

Výše náhrady mzdy činí v roce 2012 60 % průměrného (redukovaného) výdělku. Tato náhrada přísluší nejen za pracovní dny nebo li směny, ale také za tzv. případné placené svátky. Výše nemocenského a ošetrovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den a výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % případně redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. [12]

Tab. č. 3.3 Redukce průměrného hodinového výdělku

REDUKCE PRŮMĚRNÉHO HODINOVÉHO VÝDĚLKU (PHV) pro výpočet NÁHRADY MZDY		
PHV do 146,65 Kč	90 %	tj. max. 131,985 Kč
PHV od 146,65 Kč do 219,98 Kč	60 %	tj. max. 43,998 Kč
PHV od 219,98 Kč do 439,95 Kč	30 %	tj. max. 65,991 Kč
<u>Maximální redukováný PHV</u>		<u>241,974 Kč / hod.</u>

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec má nárok na nemocenské dávky případně peněžitou pomoc v mateřství i po ukončení pracovního poměru v tzv. ochranné lhůtě. Při vzniku takovéto skutečnosti nevzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nýbrž jen na nemocenskou dávku. I přesto je v obou případech povinností posledního zaměstnavatele vystavit pro příslušnou OSSZ „Přílohu k žádosti o nemocenské“. Ochranná lhůta činí pro nemocenské a karanténu 7 kalendářních dní a pro peněžitou pomoc v mateřství 180 kalendářních dní. Ochranná lhůta se počítá od prvního dne následujícího po zániku účasti na nemocenském pojištění. [12]

Superhrubá mzda

Tento neoficiální pojem není zakotven v zákoně o dani z příjmů ani v žádném právním předpisu, ale i přes to je velice důležitý pro výpočet daně zaměstnance. Superhrubá mzda (dále jen SHM) je tedy základna pro výpočet daně ze mzdy zaměstnanců. SHM je zvýšená HM o částku odpovídající pojistnému všeobecného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení hrazeného zaměstnavatelem, které nám tvoří tzv. koeficient ve výši 34 %. Od 1. 1. 2013 by mělo zřejmě skončit zdaňování fyzických osob ze SHM a mzdy budou podléhat 19 % sazbě daně z příjmů fyzických osob.

Daň a sazba daně ze závislé činnosti a funkčních požitků

Daň je povinná, nevratná a zákonem stanovená platba v peněžních částkách do státního rozpočtu prostřednictvím finančních úřadů k úhradě státních výdajů. Je neúčelová, neekvivalentní a pravidelně se opakující. Jedná se o jednu z nejvýznamnějších daní. Sazbu

daně z příjmů fyzických osob upravuje § 16 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daň je lineární a v roce 2012 činí nadále 15% ze SHM. [6]

Sazba 15 % se uplatňuje rovněž při výpočtu záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za kalendářní měsíc. Poplatník vidí výši své sražené a odvedené zálohy na daň ve své výplatní pásce popř. odvedenou celkovou daň ve svém daňovém přiznání. Poplatníkovi bez podepsaného prohlášení k dani se srazí záloha na daň nebo srážková daň rovněž ve výši 15 %.

Daň z příjmů vybíraná srážkou podle zvláštní sazby je většinou konečná daň vybíraná srážkou z příjmů poplatníka, která se provádí za zvláštních podmínek podle sazby uvedené v § 36 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. [6]

Sleva na dani a daňové zvýhodnění

Sleva na dani je částka, která snižuje daňovou povinnost. Slevy na dani jsou poskytovány v souladu s ustanovením § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP) a jsou uplatněny na základě podepsání prohlášení včetně doložení potřebných dokumentů. V roce 2012 se zvýšila daňová sleva na poplatníka o 100 Kč měsíčně. V platnosti již totiž není tzv. povodňová daň zavedená pouze pro rok 2011. [6]

Tab. č. 3.4 Srovnávací tabulka ročních slev na dani podle § 35ba ZDP

SROVNÁVACÍ TABULKA ROČNÍCH SLEV NA DANI			
podle § 35ba ZDP			
TYP SLEVY	2010	2011	2012
• na poplatníka	24.840 Kč	23.640 Kč	<u>24.840 Kč</u>
• na starobního důchodce	24.840 Kč	23.640 Kč	<u>24.840 Kč</u>
• na druhého z manželů	24.840 Kč	24.840 Kč	24.840 Kč
• na druhého z manželů ZTP/P	49.680 Kč	49.680 Kč	49.680 Kč
• na částečný invalidní důchod	2.520 Kč	2.520 Kč	2.520 Kč
• na plný invalidní důchod	5.040 Kč	5.040 Kč	5.040 Kč
• na průkaz ZTP/P	16.140 Kč	16.140 Kč	16.140 Kč
• pro studenta	4.020 Kč	4.020 Kč	4.020 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Slevu na dani na druhého z manželů žijící s poplatníkem v domácnosti lze podle § 35ba odst. 1 písm. b) ZDP uplatnit jedině tehdy, pokud manželka (manžel) nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68.000 Kč.

Tab. č. 3.5 Srovnávací tabulka měsíčních slev na dani podle § 35ba ZDP

SROVNÁVACÍ TABULKA MĚSÍČNÍCH SLEV NA DANI podle § 35ba ZDP			
TYP SLEVY	2010	2011	2012
• na poplatníka	2.070 Kč	1.970 Kč	<u>2.070 Kč</u>
• na starobního důchodce	2.070 Kč	1.970 Kč	<u>2.070 Kč</u>
• na druhého z manželů	-	-	-
• na částečný invalidní důchod	210 Kč	210 Kč	210 Kč
• na plný invalidní důchod	420 Kč	420 Kč	420 Kč
• na průkaz ZTP/P	1.345 Kč	1.345 Kč	1.345 Kč
• pro studenta	335 Kč	335 Kč	335 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti má v závislosti na výši příjmů poplatníka tři možné podoby, a to podobu formou slevy na dani, slevy na dani a daňového bonusu nebo je daňového bonusu. Pro rok 2012 došlo ke zvýšení částky daňového zvýhodnění o 150 Kč měsíčně a zvyšuje se také částka maximálního ročního a měsíčního daňového bonusu.

Tab. č. 3.6 Srovnávací tabulka ročního daňového zvýhodnění na děti podle § 35c a § 35d ZDP

SROVNÁVACÍ TABULKA ROČNÍHO DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI podle § 35c a § 35d ZDP			
TYP DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ	2010	2011	2012
• na dítě	11.604 Kč	11.604 Kč	<u>13.404 Kč</u>
• na dítě s průkazem ZTP/P	23.208 Kč	23.208 Kč	<u>26.808 Kč</u>
• minimální roční daňový bonus	100 Kč	100 Kč	100 Kč
• maximální roční daňový bonus	52.200 Kč	52.200 Kč	60.300 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. č. 3.7 Srovnávací tabulka měsíčního daňového zvýhodnění na děti podle § 35c a § 35d ZDP

SROVNÁVACÍ TABULKA MĚSÍČNÍHO DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI podle § 35c a § 35d ZDP			
TYP DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ	2010	2011	2012
• na dítě	967 Kč	967 Kč	1.117 Kč
• na dítě s průkazem ZTP/P	1.934 Kč	1.934 Kč	2.234 Kč
• minimální měsíční daňový bonus	50 Kč	50 Kč	50Kč
• maximální měsíční daňový bonus	4.350 Kč	4.350 Kč	5.025 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Podmínkou pro vyplacení měsíčního daňového bonusu je hrubý měsíční příjem alespoň 4.000 Kč, pro roční daňový bonus pak příjem ze závislé činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku a z pronájmu v úhrnu nejméně 48.000 Kč.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti je upraveno v § 35c a § 35d ZDP. [6]

Čistá mzda

Čistá mzda (dále jen ČM) je částka v korunách za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu, ze které je již sraženo zdravotní pojištění, sociální pojištění a záloh na daň. ČM je tedy HM očištěna od všech odvodů. Je to částka, kterou zaměstnanec dostane vyplacenou na bankovní účet nebo v hotovosti. V určitých případech není čistá mzda končenou částkou, která je vyplacena zaměstnanci. Některým zaměstnancům se z čisté mzdy ještě odečítá např. spoření, které určuje zaměstnanec, exekuce, které určuje soud, atd. V jiných případech se může k čisté mzdě připočítávat náhrada mzdy za prvních 21. dnů nemoci.

3.2.2 VÝPOČET ČISTÉ MZDY A DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ

a) Výpočet čisté mzdy

Tab. č. 3.8 Výpočet čisté mzdy

POSTUP SPOLEČNOSTI PŘI VÝPOČTU ČISTÉ MZDY ZA KALENDÁŘNÍ MĚSÍC	
ZÁKLADNÍ MZDA (měsíční, hodinová, časová, úkolová)	
+	příplatky (práce přesčas, práce v noci, práce konaná za ztížených pracovních podmínek)
+	osobní ohodnocení a odměny
+	náhrady mzdy
=	HRUBÁ MZDA
-	6,5 % sociálního pojištění hrazeného zaměstnancem
-	4,5 % zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem
-	15 % záloha na daň z příjmů snižena o slevy a daňové zvýhodnění
-	srážky ze mzdy a ostatní závazky zaměstnance (exekuce, dlužné výživné, dlužné pojistné, spoření, atd.)
+	daňový bonus
=	ČISTÁ MZDA

Zdroj: Vlastní zpracování

Mzdová účetní zjistí všechny zdanitelné příjmy za rozhodné období, které vzájemně sčítá, aby získala HM. Od HM odečítá vypočítané sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a vypočítanou zálohu na daň. Dále odečítá veškeré srážky ostatní závazky zaměstnance ze mzdy, které jsou buď to nařízené soudně, exekučně, nebo jsou uskutečňovány pouze na vlastní žádost zaměstnance. Pokud nastane povinnost vyplatit zaměstnanci daňový bonus, bude daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti přičítat. Výsledná čistá mzda se může lišit např. v odlišné slevě na dani, kterou může ovlivnit sleva na invalidního důchodce, na studenta nebo u zaměstnanců atp. Čistá mzda je částka, kterou zaměstnanec dostane skutečně vyplacenou za odvedenou práci na svůj bankovní účet nebo v hotovosti v sídle společnosti.

b) Výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Tab. č. 3.9 Výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

POSTUP PLÁTCE PŘI VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI = Hlavní pracovní poměr - poplatník podepsal prohlášení =	
	HRUBÁ MZDA
+	25 % sociální a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem
=	SUPERHRUBÁ MZDA
x	sazba daně 15 %
=	ZÁLOHA NA DAŇ z příjmů ze závislé činnosti
-	slevy na dani § 35ba ZDP
-	daňové zvýhodnění na děti
=	ZÁLOHA NA DAŇ z příjmů snižená o slevy a daňové zvýhodnění
Čistá mzda = hrubá mzda – zákonné pojistné sražené zaměstnanci – záloha na daň (+ případně vyplacený bonus).	

Zdroj: Vlastní zpracování

Záloha na daň je vypočítána z daňového základu zaokrouhleného na celé stokoruny nahoru, kterým je pro nás SHM. Takto zaokrouhlený základ daně se vynásobí sazbou daně dle § 16 ZDP. Tím máme vypočítanou zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti, od které následně musíme odečíst slevy a bonusy dle § 35ba ZDP na které má zaměstnanec nárok,

abychom získali vypočítanou zálohu na daň z příjmů sniženou o slevy a daňové zvýhodnění. Obdobně se počítají i dva následující případy, které jsou uvedeny v tabulkách jako příklad. [6]

Tab. č. 3.10 Výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

POSTUP PLÁTCE PŘI VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI = DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE do 10.000 Kč - poplatník podepsal prohlášení =	
	HRUBÁ MZDA
=	ZÁKLAD pro výpočet zálohy na daň, zaokrouhlený na stokoruny nahoru
x	sazba daně 15 %
=	ZÁLOHA NA DAŇ z příjmů ze závislé činnosti
-	slevy na dani § 35ba ZDP
-	daňové zvýhodnění na děti
=	ZÁLOHA NA DAŇ z příjmů snižená o slevy a daňové zvýhodnění
Čistá mzda = hrubá mzda – záloha na daň (+ případně vyplacený bonus)	

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. č. 3.11 Výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

POSTUP PLÁTCE PŘI VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI = DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE do 10.000 Kč - poplatník nepodepsal prohlášení =	
	HRUBÁ MZDA
=	SAMOSTATNÝ ZÁKLAD pro srážkovou daň
x	sazba srážkové daně 15 %
=	15 % SRÁŽKOVÁ DAŇ, zaokrouhlená na koruny dolů
Čistá mzda = hrubá mzda – srážková daň	

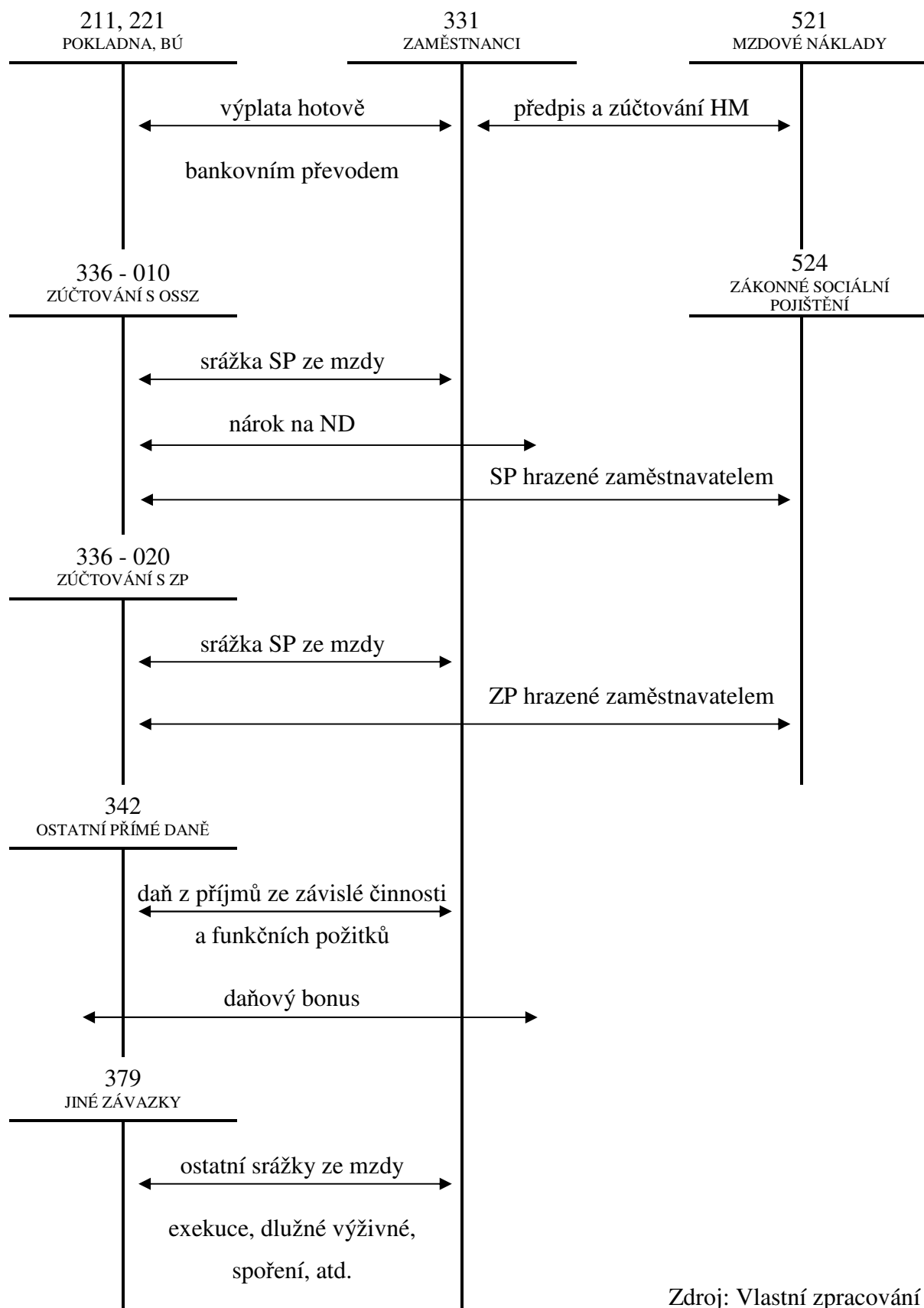
Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.3 ÚČTOVÁNÍ MEZD VE SPOLEČNOSTI

Při účtování mezd ve společnosti 1st English, s.r.o. je nutné důsledně vycházet z platných předpisů, které upravuje oblast mezd, zdravotního a sociálního pojištění a

problematiku zdaňování závislé činnosti podle § 6 ZDP. Každá operace, která se zachycuje v účetnictví společnosti, má dva krajní body, dvě stránky, dvojí vliv. Účet, který zřizuje účetní jednotka, může mít různou formu. Nejjednodušší forma účtu má podobu písmena T. Každý účet má dvě strany, na jedné straně se evidují přírůstky a na druhé straně úbytky. Levá strana se označuje jako strana Má dáti (MD), pravá strana je označována jako strana Dal (D). Každý účet je označen názvem, který vystihuje jeho ekonomický obsah (značí v podstatě název rozvahové položky). Mzdy se zaúčtují vždy v tom období, ve kterém byla práce vykonána nebo na které přísluší zaměstnancům odměna. Mzda je nákladem společnosti a výplata mzdy se provádí ve výplatním termínu, který má účetní jednotka stanovený vždy 15. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, za který se mzda vyplácí, a to zasláním na příslušný bankovní účet zaměstnance. Výplatní termín není shodný s datem sestavení zúčtovací a výplatní listiny.

Formy účtů v podobě písmena T



Zdroj: Vlastní zpracování

Popis používaných předkontací:

521/331 zúčtování a předpis HM

Na základě předpisu HM vč. zúčtování mezd podle DPP a DPČ k výplatě, účtuje společnost HM jako daňově uznatelný osobní náklad za pomocí nákladového účtu 521 – Mzdové náklady na straně MD souvztažně se závazkem vůči zaměstnanci pomocí účtu 331 – Zaměstnanci na straně D.

524/336 zúčtování s OSSZ a ZP za zaměstnavatele

Zaúčtováním předpisu závazků na pojistné na SP a pojistné na VZP hrazeného zaměstnavatelem vzniká zaměstnavateli daňově uznatelný náklad, který se účtuje za pomocí účtu 524 – Zákonné sociální pojištění na straně MD souvztažně se závazkem účtovaným na straně D účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Daňově uznatelným nákladem je pojistné na sociální a všeobecné zdravotní pojištění pro společnost pouze tehdy, jen pokud byly vypočítané odvody zaplacený nejpozději do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období nebo jeho části.

525/379 zúčtování ostatních sociálních pojištění

Zaměstnavatel může zaměstnanci platit penzijní připojištění, životní a důchodové připojištění nebo soukromé životní pojištění. Příspěvky na pojištění jsou zaúčtovány na nákladovém účtu 525 – Ostatní sociální pojištění na straně MD oproti účtu 379 – Jiné závazky na straně D. Pojištění jsou daňově uznatelné, pokud zaměstnavatel dodrží limitní hranici max. 24.000 Kč ročně u jednoho zaměstnance. Hranice pro limit jsou stanoveny dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP.

331/336 zúčtování s OSSZ a ZP za zaměstnance

Zaúčtování předpisu je obdobné jako v případě účtování 524/336, kdy místo nákladového účtu 524 použijeme pro účtování rozvahový účet 331 – Zaměstnanci na straně MD, jelikož se jedná o vyúčtování příspěvků pracovníků na sociální a zdravotní pojištění. Takto hrazené pojištění zaměstnancem snižuje závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

331/342 předpis zálohy na daň ze závislé činnosti a funkčních požitků

O zálohu na daň se sníží zaměstnavateli závazek vůči zaměstnanci na účtu 331 – Zaměstnanci na straně MD a současně dojde ke zvýšení účtu 342 – Ostatní přímé daně na straně D z důvodu vzniku závazku zaměstnavateli vůči příslušnému finančnímu úřadu. Může také nastat situace, kdy se použije kontace opačného významu 342/331. V tomto případě má zaměstnanec nárok na vyplacení daňového bonusu, kdy zaměstnavateli narůstá závazek vůči zaměstnanci na účtu 331 na straně MD a současně dochází ke snížení účtu 342 na straně D, jelikož zaměstnavateli v tuto chvíli vzniká pohledávka vůči danému finančnímu úřadu.

331/379 zúčtování jiných závazků

Takové zaúčtování se používá pro srážku ze mzdy ve prospěch jiných fyzických a právnických osob u zaměstnanců. Zaměstnavateli se níží závazek vůči zaměstnanci na základě snížení účtu 331 – Zaměstnanci na straně MD a současně mu vzniká závazek nový, kdy se účet 379 – Ostatní závazky zvýší na straně D např. na základě případné exekuce, soudního nařízení nebo na základě žádosti zaměstnance o srážku ze mzdy na spoření.

4. PRAKTICKÁ APLIKACE

V této kapitole na základě porovnání jsou znázorněny rozdíly v jednoduchých příkladech, které jsou způsobeny legislativními změnami, které mají na výpočet a zpracování mezd významný dopad nejen ve společnosti 1st English, s.r.o..

4.1 SOUHRNNÉ MZDOVÉ PŘÍPADY

Příklad č. 1

V prvním porovnání zaměstnanec pracoval na DPP u téhož zaměstnavatele již v prosinci roku 2011. Nová DPP byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sepsána také na rok 2012. DPP byla podepsána oběma účastníky dne 2. 1. 2012 na dobu určitou, a to do 29. 2. 2012 s hodinovou sazbou 135 Kč. Zaměstnanec při podpisu DPP současně podepsal prohlášení a uplatňuje si daňové zvýhodnění na jedno nezaopatřené dítě.

V prosinci roku 2011 zaměstnanec odpracoval 96 hodin, v lednu roku 2012 odpracoval 74 hodin a v únoru 2012 odpracoval 75 hodin.

Tab č. 4.1 Výpočet příkladu č. 1

SLOŽKY ODMĚNY	OBDOBÍ za které je odměna počítána		
	Prosinec 2011	Leden 2012	Únor 2012
Odměna DPP	96 x 135 = 12.960 Kč	74 x 135 = 9.990 Kč	75 x 135 = 10.125 Kč
Zdanitelný příjem	12.960 Kč	9.990 Kč	10.125 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	---	---	912 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %	---	---	456 Kč
Sociální pojištění 25 %	---	---	2.532 Kč
Sociální pojištění 6,5 %	---	---	659 Kč
Daňový základ	12.960 Kč	9.990 Kč	13.569 Kč
Základ (SHM)	13.000 Kč	10.000 Kč	13.600 Kč
Záloha na daň 15%	1.950 Kč	1.500 Kč	2.040 Kč
Srážková daň 15 %	---	---	---
Sleva na poplatníka	1.970 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč
Záloha na daň ke sražení	0	0	0
Daň. zvýhodnění na dítě	967 Kč	1.117 Kč	1.117 Kč
Daň. záloha ke sražení	0	0	0
Daňový bonus	967 Kč	1.117 Kč	1.117 Kč
Čistá odměna k výplatě	13.927 Kč	11.107 Kč	10.202 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

I když rozdíl v hrubé odměně činil v obdobích leden až únor 2012 pouze 135 Kč/hodinu, po zatížení DPP nad 10.000 Kč zdravotním a sociálním pojištěním bude znamenat v tomto případě pro zaměstnance o 905 Kč méně v čisté odměně včetně daňového bonusu a u zaměstnavatele o 3.579 Kč více na mzdových nákladech.

Jelikož DPP končí v roce 2012, tak zaměstnavatel je povinen dle § 313 ZP vystavit potvrzení o zaměstnání nebo li zápočtový list a také potvrzení pro účely pracovního úřadu, pokud o toto potvrzení zaměstnanec požádá.

Příklad č. 2

V druhém porovnání zaměstnanec pracoval na DPČ u téhož zaměstnavatele již v listopadu a prosinci roku 2011. Zaměstnanec při podpisu DPČ současně nepodepsal prohlášení a zdravotní pojištění z alespoň minimální mzdy odvádí u jiného zaměstnavatele.

V listopadu roku 2011 odměna zaměstnance činí 1.820 Kč, v prosinci roku 2011 dosáh příjmu 2.340 Kč a v lednu roku 2012 jeho příjem činí 2.340 Kč.

Tab. č. 4.2 Výpočet příkladu č. 2

SLOŽKY ODMĚNY	OBDOBÍ za které je odměna počítána		
	Listopad 2011	Prosinec 2011	Leden 2012
Odměna DPČ	1.820 Kč	2.340 Kč	2.340 Kč
Zdanitelný příjem	1.820 Kč	2.340 Kč	2.340 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	---	211 Kč	---
Zdravotní pojištění 4,5 %	---	106 Kč	---
Sociální pojištění 25 %	---	585 Kč	---
Sociální pojištění 6,5 %	---	153 Kč	---
Daňový základ	1.820 Kč	3.136 Kč	2.340 Kč
Srážková daň 15 %	273 Kč	471 Kč	351 Kč
Čistá odměna k výplatě	1.547 Kč	1.610 Kč	1.989 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož se jedná o DPČ s odměnou nižší jak 2.000 Kč, tak v listopadu sociální a zdravotní pojištění dle zákona neodvádíme. V prosinci z částky 2.340 Kč je povinen zaměstnavatel vypočítat a odvést sociální a zdravotní pojištění, protože zaměstnanec přesáhl limitní vyměřovací základ pro tyto odvody, který v roce 2011 činil 2.000 Kč. K 1. 12. 2011 je důležité, aby zaměstnavatel svého zaměstnance přihlásil ke zdravotnímu pojištění, k 31. 12. 2011 jej odhlásil a opětovně přihlásil ve chvíli, kdy opět dosáhne započítatelného příjmu platného od 1. 1. 2012. Záměrně byly pro porovnání zvoleny měsíce, kde vyměřovací základ je stejný v prosinci roku 2011 a v lednu 2012, ale podmínky vzhledem k odvodu pojistného odlišné. Zaměstnanec dostane v lednu 2012 odměnu o 379 Kč vyšší oproti prosinci 2011 a mzdové náklady zaměstnavatele se v lednu 2012 sníží o 796 Kč.

Příklad č. 3

Ve třetím názorném příkladě je vypočtena mzda zaměstnance, který je zaměstnán na HPP. Zaměstnanec pracoval na HPP u téhož zaměstnavatele již v prosinci roku 2011. Smlouva na HPP je sepsána na dobu neurčitou s měsíční mzdou 11.200 Kč. Zaměstnanec při podpisu DPP současně podepsal prohlášení a uplatňuje si pouze slevu na poplatníka. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje výhodu benefitu formou sedmdesáti korunových stravenek. 55 % z hodnoty jedné stravenky hradí zaměstnavatel a 45 % je zaměstnanci sráženo každý měsíc ze mzdy.

Tab. č. 4.3 Výpočet příkladu č. 3

SLOŽKY MZDY	OBDOBÍ za které je mzda počítána	
	Prosinec 2011	Leden 2012
Odpracováno + dovolená	8.655 Kč + 2.545 Kč	11.200 Kč
Hrubá mzda	11.200.Kč	11.200.Kč
Zdanitelný příjem	11.200 Kč	11.200 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	1.008 Kč	1.008 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %	504 Kč	504 Kč
Sociální pojištění 25 %	2.800 Kč	2.800 Kč
Sociální pojištění 6,5 %	728 Kč	728 Kč
Daňový základ	15.008 Kč	15.008 Kč
Základ (SHM)	15.100 Kč	15.100 Kč
Záloha na daň 15 %	2.265 Kč	2.265 Kč
Sleva na poplatníka	1.970 Kč	2.070 Kč
Daň. záloha ke sražení	295 Kč	195 Kč
Čistá mzda	9.673 Kč	9.773 Kč
Srážky za stravenky	662 Kč	567 Kč
Čistá mzda k výplatě	9.011 Kč	9.206 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

U HPP jsou vybrány pro porovnání výpočty mezd ze dvou různých zdaňovacích období. Kdy hrubá mzda je v obou měsících stejná, ale čistá mzda k výplatě nikoliv. První příčina jiných výsledků čisté mzdy spočívá v rozdílné srážce za stravenky z důvodu odlišného počtu dnů v jednotlivých měsících.

V prosinci 2011 měl zaměstnanec nárok na začátku měsíce na 21 ks stravenek:

$$21 \cdot 70 = 1.470 \text{ Kč} \qquad 55 \% = 808 \text{ Kč} \qquad 45 \% = 662 \text{ Kč}$$

V Lednu 2011 měl zaměstnanec nárok na začátku měsíce na 22 Ks stravenek přičemž mu bylo vydáno o 4 Ks méně z důvodu dovolené v prosinci 2011:

$$22 - 4 = 18$$

$$18 \cdot 70 = 1.260 \qquad 55 \% = 693 \qquad 45 \% = 567$$

Druhá příčina je rozdíl ve slevě na poplatníka, která se od 1. 1. 2012 dle ZP 2012 zvýšila z původních 1.970 Kč na částku 2.070 Kč, tudíž i ve výpočtu zaměstnanci bylo ušetřeno rozdílných 100 Kč.

Příklad č. 4

U čtvrtého příkladu je znázorněn souběh zaměstnání zaměstnance, který je zaměstnán na HPP a současně má sepsanou DPP u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec pracoval na HPP a současně na DPP u téhož zaměstnavatele již v roce 2011. Smlouva na HPP je sepsána na dobu neurčitou s měsíční mzdou 14.600 Kč. DPP byla sepsána na dobu určitou do 31. 12. 2011 s měsíční odměnou 10.100 Kč, kde v roce 2012 byla sepsána nová DPP taktéž na dobu určitou do 31. 12. 2012 s měsíční odměnou 10.100 Kč. Zaměstnanec při podpisu HPP současně podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů a uplatňuje si pouze slevu na poplatníka.

Tab. č. 4.4 Výpočet příkladu č. 4

SLOŽKY MZDY	OBDOBÍ za které je mzda počítána	
	Prosinec 2011	Leden 2012
Odpracováno	14.600 Kč	14.600 Kč
Odměna DPP	10.100 Kč	10.100 Kč
Hrubá mzda	14.600.Kč	24.700.Kč
Zdanitelný příjem	24.700 Kč	24.700 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	1.314 Kč	2.223 Kč
Zdravotní pojištění 4,5 %	657 Kč	1.112 Kč
Sociální pojištění 25 %	3.650 Kč	6.175 Kč
Sociální pojištění 6,5 %	949 Kč	1.606 Kč
Společný daňový základ	29.664 Kč	33.098 Kč
Společný základ (SHM)	29.700 Kč	33.100 Kč
Záloha na daň 15 %	4.455 Kč	4.965 Kč
Sleva na poplatníka	1.970 Kč	2.070 Kč
Daň. záloha ke sražení	2.485 Kč	2.895 Kč
Čistá mzda k výplatě	11.526 Kč	11.526 Kč
Čistá odměna k výplatě	9.083 Kč	7.561 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Při souběhu zaměstnání zaměstnavatel jako v jiných případech musí hlídat výši rozhodného příjmu u DPP, který nesmí přesáhnout částku 10.000 Kč dle ZP, jelikož tak, jak je v daném případě uvedeno, mzda zaměstnance je po překročení rozhodného příjmu zatížena vyššími odvody sociálního a zdravotního pojištění, přičemž se současně i značně zvýšily mzdové náklady zaměstnavatele.

V prosinci 2011 a v lednu 2012 je příjem stejný, avšak přece jen čisté odměny jsou rozdílné. Rozdíl hrubých mezd a odměn není žádný, ale po lednovém zatížení DPP zdravotním a sociálním pojištěním bude v tomto případě pro zaměstnance znamenat nižší částku o 1.522 Kč v kolonce čistého příjmu na lednové výplatní pásce. Ale ani zaměstnavatel nebude ušetřen navýšením firemních nákladů. Zatím co v prosinci 2011 odvede za zaměstnance

pouze odvody z HPP, v únoru zaměstnavatele čeká také nemilé překvapení v podobě zvýšení odvodů a současně dalších nákladů ve výši 2.223 Kč

U souběhu zaměstnání, kdy zaměstnanec v našem případě podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmu, se počítá odvod daně ze mzdy a odměny současně, tedy ze společného základu (SHM). V názorném příkladě je společný základ daně rozdílný, ale i přesto zaměstnanec stále ušetřil 100 Kč z důvodu vyšší slevy na poplatníka v lednu 2012.

Jiný případ zdanění nastává ve chvíli, kdy zaměstnanec pracuje na HPP u jednoho zaměstnavatele, kde podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů a uplatňuje si slevu na poplatníka. Současně s prvním zaměstnáním si zaměstnanec také přivydělává na DPP u druhého zaměstnavatele, kde ze zákona na uplatnění daňové slevy nárok již nemá. V takovém případě první zaměstnavatel při výpočtu zálohy na daň uplatní zaměstnanci slevu na poplatníka. Druhý zaměstnavatel zaměstnanci vypočítá bez jakýchkoliv slev v případě odměny nad 5.000 Kč zálohu na daň ve výši 15 %. Pokud odměna zaměstnance z DPP bude nižší než 5.000 Kč, zaměstnavatel srazí zaměstnanci z odměny srážkovou daň 15 %. V takovém případě se ani nepřihlíží k případným měsíčním slevám na dani, na které má zaměstnanec nárok již u prvního zaměstnavatele, jelikož takto sražená daň je konečná, nepodléhá ročnímu zúčtování daně a neobnáší žádnou další administrativní zátěž.

4.2 ZHODNOCENÍ PROBLEMATIKY MEZD

Snem každého zaměstnance je mít příjmy v takové výši, aby mu pokryly všechny jeho životní potřeby. Většinou tomu tak ale není. Legislativní změny nastolily tvrdý režim a výhledově do budoucnosti se lepší situace v České republice ani nepředpokládá. Vzhledem k velmi nízké hranici minimální mzdy si lidé hledají mimo hlavní pracovní poměr mnohdy ještě vedlejší zaměstnání, aby zvýšili rodinný rozpočet a mohli si tak o trochu víc vylepšit svou životní úroveň. Jednou z nejčastějších forem zvýšení příjmů jsou dohody konané mimo pracovní poměr, které v dnešní době nejsou už tak zdaleka výhodné, jak byly do konce roku 2011, jelikož výhodnost DPP postupně s růstem příjmů klesá.

5. ZÁVĚR

Mzdy jsou jedním z nejvýznamnějších nákladů každé společnosti, která zaměstnává zaměstnance. Mzdová problematika je velice rozsáhlé téma, kde neustále dochází k novým legislativním změnám a úpravám. Jednou z významných změn, která ovlivnila podnikatelské subjekty, byla stanovení podmínek, za nichž je zaměstnanec na DPP účasten nemocenského a tím i důchodového pojištění, jestliže rozhodný příjem zaměstnance v kalendářním měsíci byl v částce vyšší než 10.000 Kč. Změna však nastala i u DPČ, kde se hranice rozhodného příjmu pro účast na nemocenském a důchodovém pojištění posunula na částku 2.500 Kč. V nové daňové reformě, která je navrhována s platností od roku 2013 jsou zaznamenány návrhy na zrušení SHM a výše daně z příjmů by se měla zvýšit z dosavadních 15 % na 19 %. To je jen malý výčet změn, které obsahuje stávající či připravovaná legislativa.

Z výše uvedeného je zřejmé, že téma mzdové problematiky je velmi složitým problémem, který je možno úspěšně řešit nejen s rozsáhlým teoretickým a softwarovým vybavením, ale důležité v této oblasti je znát mzdovou problematiku z praxe.

Cíl bakalářské práce byl zaměřen na mzdovou problematiku podnikatelských subjektů a na vytvoření podkladů pro mzdovou a personální směrnici společnosti 1st English, s.r.o., uvedení a seznámení se základními pojmy, informacemi a praktickými příklady, které se této problematiky týkají. Pomocí teorie a názorných příkladů práce nastínila mzdovou či personální problematiku a identifikovala jedny ze základních změn, které nám přinesla nová legislativa účinná od 1. 1. 2012. V praktické části byly zvoleny k porovnání čtyři odlišné pracovní poměry, které jsou srovnávány vždy ve dvou zdaňovacích obdobích, aby bylo zřejmé, jakým způsobem ovlivnila legislativa mzdy a odměny zaměstnanců.

Tato práce může sloužit jako podklad k vytvoření dané směrnice společnosti 1st English, s.r.o. nebo jiným podnikatelským subjektům, kteří by chtěli být zasvěceni do mzdové a personální problematiky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [2] ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
- [3] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [4] TIETJENOVÁ, Karolína. *MZDY 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.

Právní předpisy:

- [5] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- [6] Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, v platném znění.
- [7] Zákon č. 592/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění.
- [8] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

Elektronické zdroje:

- [9] FETTER, Ricahrd W. *Jak se v roce 2012 změní dohoda o pracovní činnosti?* [online]. Praha: Měšec.cz, 1998 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jak-se-v-novem-roce-zmeni-dohoda-o-pracovni-cinnosti/>
- [10] CHLÁDKOVÁ, Petra a Petr BUKOVJAN. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Praha: Mzdová praxe, 1995 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/?search_query=%20\\$author=7&search](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/?search_query=%20$author=7&search)
- [11] KUČEROVÁ, Dagmar. *Legislativní změny roku 2012 v mzdové a personální oblasti* [online]. Praha: Podnikatel, 1998 [cit. 2012-01-31]. ISSN 1802-8012. Dostupné z:

<http://www.podnikatel.cz/clanky/legislativni-zmeny-roku-2012-v-mzdove-a-personalni-oblasti/>

- [12] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nemocenské pojištění [online], Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/CS/7>
- [13] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online], Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [14] Nexus Group, s.r.o. Dohoda o provedení práce 2012 [online], Praha: BusinessInfo.cz, 1999 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/dohoda-o-provedeni-prace-od-ledna-2012/1000873/62924/>

SEZNAM ZKRATEK

ČM	Čistá mzdy
D	Strana pro účtování „DAL“
Daň	Daň ze závislé činnosti a funkčních požitků
DPC	Dohoda o pracovní činnost
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
HM	Hrubá mzda
MD	Strana pro účtování „MÁ DÁTI“
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
Prohlášení	Prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků
SHM	Superhrubá mzda
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZNP	Zákon o nemocenském pojištění
ZP	Zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2012


.....
Lucie Wiehcová

SEZNAM PŘÍLOH

1. Příloha č. 1: Vzor pracovní smlouvy
2. Příloha č. 2: Vzor pracovní smlouvy v anglickém jazyce
3. Příloha č. 3: Vstupní test
4. Příloha č. 4: Klíč k vstupnímu testu